

LA LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR VA-T-ELLE DONNER UN NOUVEL ÉLAN AU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES EN 2024 ?

**Sophie Lebeau, COO / Secrétaire Générale
Epargne Salariale et Retraite**

La loi de transposition de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur du 30/11/23 met en avant le dialogue social au travers de plusieurs mesures. Comment cela va-t-il se concrétiser en 2024 au sein des entreprises ?

Revenons rapidement sur la genèse de cette Loi. Les partenaires sociaux sont parvenus à un Accord National Interprofessionnel en février 2023 autour de 36 mesures pour un meilleur partage de la valeur au sein des entreprises. C'est inédit et historique (signés par 4 organisations sur 5) ! Dans la foulée, le Gouvernement a annoncé une retranscription fidèle dans une loi. C'est désormais chose faite au travers de 19 articles articulés autour du renforcement du dialogue social, d'une facilitation de la généralisation des dispositifs de partage de la valeur et d'une simplification de leur mise en place.

La 1ère mesure phare de la Loi est l'obligation pour toutes les entreprises de 11 à 49 salariés de mettre en place un dispositif de partage de la valeur dès 2025. Comment ? Soit en distribuant de la participation, de l'intéressement, de l'abondement sur le PEE (Plan d'Epargne Entreprise) ou PER (Plan d'Epargne Retraite) collectif ou encore une Prime de Partage de la Valeur (ex prime Macron ou PEPA) dès lors que l'entreprise réalise un bénéfice fiscal supérieur à 1% du chiffre d'affaires. Le chef d'entreprise devra faire un choix et mettre en place un dispositif. C'est potentiellement une entreprise sur 2 qui va devoir ouvrir ce débat et concerne 1 million et demi de salariés. A noter, la Prime Partage de la Valeur devient une nouvelle source d'alimentation des Plan d'Epargne Entreprises et Plan d'Epargne Retraite d'Entreprises dès 2024. C'est potentiellement de nouveaux accords collectifs à la clef.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, qui ont des délégués syndicaux, le législateur impose aussi l'ouverture de négociations avant le 30/06/2024 sur la définition du bénéfice exceptionnel et les modalités de partage qui en découlent (versement d'un supplément d'intéressement ou de participation ou de l'abondement ou une Prime Partage de la Valeur). Ces négociations devront tenir compte de critères tels que la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, les opérations de rachats d'actions notamment.

La création d'un nouveau dispositif comme le Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise (PPVE) sera également le fruit de discussions dans l'entreprise. En effet, c'est un dispositif collectif facultatif qui permettra d'intéresser financièrement les salariés qui ont une certaine ancienneté à la croissance de la valeur de l'entreprise. Un excellent outil pour attirer et fidéliser les talents.



Parmi les mesures votées dans la Loi, il y a aussi la possibilité de mettre en place des accords de participation dérogatoires dans les entreprises de moins de 50 salariés et ce par accord uniquement.

Enfin, l'ajout d'un fonds labelisé en plus du fonds solidaire dans l'ensemble des dispositifs PEE/PER avant le 1/07/24 sera l'occasion de revoir les dispositifs et donc de discussions internes avec les partenaires sociaux autant que faire se peut. Un pas vers une épargne plus vertueuse et vers la transition énergétique.

Bref, la mise en œuvre de cette Loi va permettre d'ouvrir dans les entreprises des discussions avec les partenaires sociaux.

2024, sera-t-elle l'année du renouveau du dialogue social sur le partage de la valeur au sein des entreprises ? C'est une occasion à saisir pour repenser avec les partenaires sociaux, les dispositifs existants afin de proposer un cadre aux salariés qui veulent se constituer une épargne de précaution ou pour la retraite. Nous suivrons cela de près.